

Секция «Психология»

**Особенности карьерной готовности молодых специалистов-психологов**

**Гурьева Сардана Яковлевна**

*Студент*

*Северо-восточный федеральный университет им. М.К. Аммосова, Институт*

*психологии, Якутск, Россия*

*E-mail: sardanagurieva@mail.ru*

Успешная профессиональная карьера предполагает в первую очередь готовность личности к её планированию и построению. Проблемы карьерной готовности молодых специалистов являются на сегодняшний день одними из самых актуальных. Основываясь на психологической структуре карьерной готовности, предложенной Мироновой-Тихомировой А.С. мы выделяем следующие структурные компоненты: эмоциональный (уровень субъективного контроля), мотивационный (мотивы, склонности) и когнитивный (карьерные ориентации).

Объектом нашего исследования выступила: карьерная готовность молодого специалиста. Предметом исследования являются эмоциональная, когнитивная и мотивационная составляющие психологической структуры карьерной готовности. Целью исследования является изучение структуры карьерной готовности. Мы предположили, что существует взаимосвязь между мотивационной, эмоциональной и когнитивной составляющей. Также существуют различия в карьерной готовности в зависимости от социального статуса, желаний в карьерном продвижении. В исследовании приняло участие 29 молодых специалистов окончившие Институт психологии СВФУ с 2009 по 2011 год, в возрасте от 22 до 27 лет.

Мы выбрали следующие 3 методики: 1. Методика изучения карьерных ориентаций «Якорь карьеры» Эдгара Шейна 2. Методика изучения уровня субъективного контроля Е. Ф. Бажина, Е. А. Голынкиной, Л. М. Эткинды. 3. Методика, направленная на исследование особенностей мотивации достижений, предложена Ю.М. Орловым. Статистическую обработку данных проводили с помощью программы SPSS 16 с применением U - критерия Манна-Уитни и коэффициента корреляции Спирмена.

В результате нашего исследования были получены следующие данные:

По методике «Якорь карьеры» в результате ранжирования карьерные ориентации распределились следующим образом: стабильность места работы(1), интеграция стилей жизни(2), служение(3), автономность(4), менеджмент(5), вызов(6), предпринимательство(7), компетентность(8), стабильность места жительства. Молодые специалисты нуждаются в работе со стабильной заработной платой и социальными гарантиями, основными ценностями для них являются помощь, и работа с людьми. Они хотят интегрировать различные стороны образа жизни. Профессиональная компетентность имеет для них низкую значимость.

По методике потребности в достижениях мы выявили, что среднее значение равно 4,9; стандартное отклонение составило 1,78251. Это говорит о том, что у молодых специалистов тенденция к низкой мотивации достижения.

По методике уровень субъективного контроля мы получили следующие результаты: по шкале общая интернальность у молодых специалистов низкий уровень субъективного контроля, что говорит об экстернальности личности. Для них характерна тревож-

ность, неуверенность в себе, меньшая терпимость к другим и агрессивность. В производственных отношениях они склонны перекладывать ответственность руководству и коллегам.

Мы провели анализ различий по критерию U Манна-Уитни между испытуемыми с разными социальными статусами и получили следующие различия: у молодых специалистов, которые работают по профессии уровень профессиональной компетентности выше, чем у тех, кто не работает по профессии либо являются безработными ( $p < 0,05$ ). Это связано с тем, что они чувствуют принадлежность к своей работе и не могут выйти за рамки своих компетенций. Для безработных, характерно желание реализовать себя в других сферах.

В результате исследования взаимосвязей между карьерными ориентациями, мотивацией и локусом контроля мы получили следующие результаты: Чем выше карьерная ориентация стабильности места работы, тем интернальнее локус контроля (в достижениях, в неудачах, в семейных отношениях). Мотивация достижения выше у тех специалистов, у которых значима карьерная ориентация предпринимательства и интернальность в достижениях. У специалистов, которые занимались научной деятельностью карьерные ориентации служение и предпринимательство выше, чем у тех, кто только занимался учебной деятельностью.

Таким образом, мы обнаружили взаимосвязь между составляющими карьерной готовности. Ведущими карьерными ориентациями являются: стабильность места работы, интеграция и служение, низкую значимость занимает профессиональная компетентность, т.е. профессиональное развитие не является главным в построении карьеры. Характерен экстернальный локус контроля. В дальнейшей работе предполагается исследовать карьерную готовность на этапе обучения в ВУЗе.